

**Prestazioni accessorie.** Dopo la circolare 107 dell'Inps

# I nuovi voucher aumentano i vincoli dell'«occasionalità»

## Casi dubbi negli impieghi di più lunga durata

PAGINA A CURA DI

**Alessandro Rota Porta**

■ La circolare Inps 107/2017, pur avendo fornito le linee operative per gestire le prestazioni di lavoro occasionale non ha, però, fugato alcuni dubbi sull'utilizzo dei voucher in alcune fattispecie.

Vediamo nel dettaglio il contratto di prestazione occasionale. Ricordiamo che questa è la formula che il legislatore ha voluto riservare agli utilizzatori che rivestono la qualifica di professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata e - con regolamentazione ad hoc - per le amministrazioni pubbliche (comma 2, dell'articolo 1, del Dlgs 165/2001) e per le imprese del settore agricolo.

In particolare, va chiarito se questi committenti possano ricorrere ai nuovi voucher indipendentemente dalla loro situazione occupazionale contingente o se debbano essere adottate specifiche valutazioni caso per caso.

Tralasciando i limiti di utilizzo, ossia i parametri generali economici fissati in capo all'utilizzatore e al prestatore, il tetto di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di ciascun anno civile e le condizioni specifiche legate alla soglia occupazionale in essere presso l'impresa, il punto cruciale è quello di capi-

previgente, abbiamo voluto individuare nei parametri economici la definizione delle prestazioni occasionali. Però, il successivo comma 13, sembra voler circoscrivere il perimetro, laddove definisce il contratto di prestazione occasionale come «il contratto mediante il quale un utilizzatore (...) acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionale o saltuarie di ridotta entità». Questa dizione, ripresa dalla circolare 107, potrebbe essere interpretata quale connotazione del contratto per prestazione occasionale, quindi ulteriore rispetto ai limiti economici generali.

In questa fase applicativa iniziale e in attesa di un auspicabile intervento da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro, volto a chiarire l'orientamento che terranno gli ispettori in fase di accertamento, sarebbe opportuno - da parte dei committenti e in ottica prudenziale - evitare il ricorso al lavoro occasionale quando le attività sono del tutto prive del carattere discontinuo ed episodico.

Ad esempio, uno stabilimento balneare con due bagnini assunti con normale contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e a termine, qualora dovesse sostituirne uno perché assente per malattia, prevedendo quindi l'esecuzione della prestazione per tutte le gior-

funzione dell'altro dipendente assunto, con il quale si troverebbe a lavorare congiuntamente.

Data l'assenza di una definizione normativa della «occasionalità» e della «saltuarietà», il confine tra quella che potrebbe essere una prestazione resa con i voucher in modo genuino oppure no è comunque molto labile.

In ogni caso, va ricordato che non è possibile far ricorso a prestazioni di lavoro occasionali da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, così come non si possono retribuire con i voucher prestatori con i quali l'utilizzatore, entro i sei mesi precedenti la prestazione di lavoro occasionale, abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co.

Inoltre, è vietato ricorrere ai voucher nell'ambito degli appalti di opere o servizi così come da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini. L'Inps - punto 6.2 della circolare 107 - ha elencato le classificazioni aziendali comprese in questo perimetro: si suppone che il divieto siada intendere come assoluto, sebbene il lavoro occasionale fosse riferito a prestazioni non edili (ad esempio amministrative) poiché la norma opera un'esclusione del settore, senza operare distinzioni sul

re - a monte - se la formula del lavoro avoucher si è sempre utilizzabile in modo genuino oppure no.

Dalla prima lettura del comma 1, dell'articolo 54 bis, del decreto legge 50/2017 si evince come il legislatore, alla stregua della disciplina

nate (salvo i riposi), potrebbe incorrere in contestazioni da parte dell'organo ispettivo poiché l'esecuzione dell'attività avrebbe carattere continuativo. Peraltro, nel caso in questione, il prestatore andrebbe a svolgere la stessa identica

tipo di attività richiesta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

---

 **APPROFONDIMENTO ONLINE**

Le risposte degli esperti al Forum  
[www.ilsole24ore.com/nuovivoucher](http://www.ilsole24ore.com/nuovivoucher)

---